

# **Pokolenie Y - wartości i oczekiwania wobec pracy i pracodawcy**

## **Aleksandra Nikonowicz**

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: olanikonowicz9@wp.pl

## **Klaudia Panasewicz**

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: k.panasewicz2@student.pb.edu.pl

## **Monika Połocka**

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: m.polocka@student.pb.edu.pl

## **Streszczenie**

Pokolenie Y to pojęcie powszechnie znane. W perspektywie najbliższej dekady pokolenie te będzie główną siłą roboczą. Wielu pracodawców zwraca już dziś uwagę na problemy związane z zarządzaniem pracownikami młodego pokolenia. W opinii badaczy jest to pokolenie dobrze wykształcone, ambitne, stawiające przed sobą wiele wyzwań. Celem niniejszego artykułu jest diagnoza oczekiwań pokolenia Y w stosunku do przyszłych pracodawców. Badaniem objęto 100 studentów Politechniki Białostockiej, reprezentujących pokolenie Y. Jako narzędzie badań zastosowano kwestionariusz ankiety. Wyniki badań wskazują na wiele podobieństw, ale i różnic w oczekiwaniach młodych ludzi na rynku pracy.

## **Słowa kluczowe**

pokolenie Y, pokolenie Millenium, Milenialsi, rynek pracy

## **Wstęp**

Powstanie kolejnej generacji jest efektem wielu przemian: technologicznych, kulturowych, historycznych czy demograficznych, które charakteryzują się pewnymi wspólnymi zachowaniami, poglądami i wartościami [Szydło, 2017, s. 89]. Osoby urodzone w określonym czasie odznaczają się pewnymi cechami, które kształtują między innymi ich światopogląd oraz podejście do pracy.

W drugiej połowie XX wieku wyróżnione zostały dwie generacje: X oraz Y. Generacja X to ludzie urodzeni w latach 1965-1979 [Bergh, Behrer, 2017, s. 22]. Zaczynali swoją karierę zawodową w latach dziewięćdziesiątych. Wtedy na świecie pojawiali się już przedstawiciele kolejnego pokolenia zwanego pokoleniem Y, pokoleniem Millenium lub Milenialsami [Mróz i in., 2017, s. 83]. Inne, mniej spotykane nazwy tej grupy społecznej to „generacja Why”, „generacja poszukująca”, „generacja Net” czy „Echo boomers” [Bergh, Behrer, s. 21]. Generacja ta urodziła się na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych. To dzieci rodziców urodzonych w czasie wielkiego wyżu demograficznego (po II wojnie światowej), dlatego też grupa ta jest tak bardzo liczna. Na przykładzie tych dwóch grup wyraźnie widać różnice międzypokoleniowe. Powoduje te istotne wyzwania w obszarze zarządzania przedstawicielami różnych pokoleń. Dlatego poznanie specyfiki różnych grup wiekowych pracowników i uwarunkowań złożonych relacji między nimi jest istotne dla podjęcia skutecznych działań w tym zakresie [Moczyłowska, 2018, s. 27].

Celem niniejszego artykułu jest określenie wartości i oczekiwań pokolenia Y względem pracodawców. Badaniem objęto 100 studentów Politechniki Białostockiej reprezentujących generację Millenium. Badania przeprowadzone za pomocą ankiety internetowej ukazują najważniejsze życiowe wartości pokolenia Y oraz priorytety przy wyborze pracy.

## **1. Charakterystyka pokolenia X i Y**

Członkowie pokolenia X urodzili się w czasie transformacji ustrojowej. Przyzwyczajeni są do ciężkiej pracy, „żyją, żeby pracować”. Cechuje ich lojalność względem pracodawcy. Przywiązują się do miejsca zatrudnienia i zakresu obowiązków. Najchętniej przepracowaliby kilkanaście lat w jednym miejscu na tym samym stanowisku. Ważne jest dla nich poczucie stabilizacji zawodowej, które zagwarantuje ich rodzinie bezpieczeństwo. Dorastali pośród pojawiających się nowinek technologicznych, które jednak pozostawały w sferze marzeń. Szanują

pracę, chcą wykonywać ją jak najlepiej, ponieważ dzięki niej są w stanie osiągnąć sukces.

Pokolenie Y „pracuje, żeby żyć”, co jest przeciwieństwem w stosunku do poprzedniej generacji. Chcą zarabiać nie tylko na podstawowe potrzeby, ale również na różnego rodzaju przyjemności. Milenialsi nie przywiązują się do miejsca pracy i nie boją się zmiany zawodu. Gotowi są na emigrację, która jest motywowana lepszym poziomem życia. Często przedłużają sobie okres studiowania, korzystając z pomocy materialnej rodziców. Młodzi ludzie chcą przede wszystkim korzystać z życia. Urodzili się w czasach, w których nowinki technologiczne były na porządku dziennym i stały się „oknem na świat”. Znajomość nowych technologii buduje w nich większą pewność siebie i poczucie własnej wartości. Przedstawiciele pokolenia Y są aktywni społecznie, mają szeroką sieć kontaktów, dzięki korzystaniu z portali społecznościowych. W życiu codziennym cechują się odwagą i zmierzają pewnym krokiem do postawionego sobie celu. Realizowanie pasji jest jedną z ważniejszych wartości w życiu młodych ludzi [Samul, Kobylińska, Rollnik-Sadowska, 2018, s. 92]. Często uważają, że znajomość języków obcych i ukończone studia uprawniają do stawiania wymagań wobec pracodawców [Mróz i in., 2017, s. 83-84]. Oczekują od nich odpowiedniej motywacji (premie, awanse) oraz możliwości rozwoju własnej kariery zawodowej (nowe wyzwania, ważne zadania, poczucie prestiżu). Cenią sobie również równowagę między pracą zawodową a życiem osobistym [Piątek, Kobylińska, 2018, s. 89]. Jednak nawet po zapewnieniu takich warunków przez pracodawcę, reprezentanci pokolenia Y nie będą czuli się mocno przywiązani do miejsca pracy.

Milenialsi, mając dwadzieścia kilka lat, ciągle poszukują swojego miejsca na ziemi, korzystają z życia i żyją beztrosko [Bergh, Behrer, rok, s. 33]. Nastawieni są na konsumpcję. Zakupy są postrzegane jako jedna z form rozrywki, pozwalająca zrelaksować się i poprawić sobie humor. Przedstawiciele pokolenia Millenium wkraczają w dorosłość mniej więcej około wieku 30 lat i wcale nie zmieniają swoich przyzwyczajeń wraz z wiekiem. Kupują wiele niepotrzebnych rzeczy, często pod wpływem chwili, tłumacząc sobie, że na to zasłużyli. Podobnych nagród oczekują od swojego pracodawcy, chcą być doceniani i rozpieszczani ciągłymi podwyżkami.

Ponadto większość badanych uważa, że prowadzenie własnej działalności gospodarczej pozytywnie wpływa na społeczeństwo, ponieważ tworzy nowe miejsca pracy. Respondenci uważają też, że biznes może przyczynić się do rozwiązywania wielu problemów społecznych. Jak widać, młode pokolenie nie tylko zwraca uwagę na swoje korzyści wynikające z posiadania dobrze płatnej pracy, ale również widzi w tym szansę na polepszenie jakości życia wśród całego społeczeństwa.

## 2. Różnice międzypokoleniowe w kontekście pracy

Obecnie na rynku pracy nastąpiło zderzenie generacji X i Y. Jest to ciekawa sytuacja ze społeczno-gospodarczego punktu widzenia. W większości przypadków osoby z generacji Millenium nie będą w stanie odnaleźć się w pracy, w której dobrze odnajdują się osoby z pokolenia X. Jako przykład może posłużyć sytuacja, w której zadaniem pracownika będzie spędzenie ośmiu godzin przy biurku, bez dostępu do Internetu i wykonywanie monotonnych czynności bez możliwości wykazania się kreatywnością. Na takim stanowisku nie możemy umieścić przedstawiciela pokolenia Y, ponieważ jest to sprzeczne z jego naturą. W tej sytuacji odnajdzie się osoba z generacji X, która zrobi wiele, aby przypodobać się pracodawcy, natomiast osoba z pokolenia Millenium w mniejszym stopniu zwróci uwagę na zadowolenie przełożonego.

Z reguły, dla osoby z pokolenia Y istotne będzie własne spełnienie zawodowe oraz możliwość rozwoju. Ponadto, naukowcy z Pew Research Center w swoim badaniu dowiedli, że większość przedstawicieli danej generacji jest świadoma istniejących różnic międzypokoleniowych [Bergh, Behrer, 2012, s. 22-23]. Najbardziej widoczną różnicą było korzystanie z nowoczesnych technologii, które było dwukrotnie wyższe w przypadku młodych ludzi niż w przypadku pokolenia X. Młodzi ludzie odczuwają strach przed brakiem możliwości znalezienia pracy zgodnej z ich zainteresowaniami [[https://europa.eu/youth/node/35502\\_el](https://europa.eu/youth/node/35502_el), 2016]. Przedstawiciele starszego pokolenia nie mają z tym żadnego problemu, ponieważ ich głównym celem jest posiadanie jakiegokolwiek zatrudnienia. Obydwie generacje posiadają też odmienne podejście do ciągłego doskonalenia i zdobywania nowych umiejętności. Pokolenie X wykazuje mniejsze zainteresowanie, jeśli chodzi o poszerzanie swojej wiedzy. Młodzi ludzie o wiele chętniej przystępują do szkoleń, które ułatwiają im drogę do otrzymania podwyżki, awansu czy zmiany dotychczasowej pracy. Poniższa tabela przedstawia najważniejsze różnice pomiędzy pokoleniem X i Y (tab. 1).

Tab. 1 Różnice między pokoleniem X a Y w kontekście pracy zawodowej

Kategoria	Pokolenie X	Pokolenie Y
Rynek pracy	Żyją, żeby pracować	Pracują, żeby żyć
Motywatory	Dobra atmosfera, podnoszenie kwalifikacji, wynagrodzenie	Rozwój kariery, mało eksploatująca praca, ale pełna wyzwań, praca zadaniowa, elastyczny czas pracy, możliwość długoterminowych urlopów,

Przygotowanie do pracy zawodowej	Doświadczenie w pracy w warunkach kryzysu, zaangażowanie, lojalność, chęć podejmowania nowych wyzwań, oczekiwanie długotrwałego, stabilnego zatrudnienia, często nieznajomość języków	Brak doświadczenia, szeroka wiedza, znajomość języków, swoboda w korzystaniu z technologii informacyjnych, krótkoterminowe zaangażowanie, niechęć do długotrwałej współpracy z pracodawcą
----------------------------------	---	---

Źródło: (Mróz i in., 2017, s. 86).

Jak pokazuje raport sporządzony przez firmę Deloitte [Mróz i in., 2017, s. 84], pokolenie Y oczekuje następujących rzeczy od swojego pracodawcy:

- samodzielności, niezależnego stylu pracy,
- zaangażowania firmy w rozwiązywanie ważnych problemów społecznych,
- innowacyjności pracodawcy,
- zdolności pracodawcy do motywowania,
- rozwijania umiejętności przywódczych.

Według przeprowadzonych badań ważne dla ludzi młodych w pracy są: stabilność zatrudnienia, przyjemne miejsce pracy, wysokie wynagrodzenie [Kobylińska i in., 2016, s. 71]. Najniżej ocenionymi wartościami są możliwość zdobycia nowej wiedzy i umiejętności, możliwość wykonywania różnych zadań, satysfakcja z wykonywanych zadań, wykonywanie zadań zgodnych z kompetencjami. Ukazuje to, że ważniejszymi aspektami dla młodych osób jest aspekt finansowy oraz stała i przyjemna praca.

Pokolenie X posiada większe doświadczenie, potrafi przetrwać w ciężkich warunkach, jest odpowiedzialne i lojalne względem swojego pracodawcy. Pokolenie Y jest żywiołowe, dynamiczne oraz kreatywne. Milenialsi oczekują dobrze płatnej pracy zaraz po skończeniu studiów. Co więcej, są przekonani, że w miarę upływu czasu ich sytuacja finansowa będzie się ciągle polepszać. Odróżnia ich to od pokolenia X, które nie miało tylu nadziei związanych z polepszeniem warunków pracy czy zarobków. Należy pamiętać, że przedstawiciele dwóch generacji wyznają różne systemy wartości. Jednocześnie praca dla obydwu pokoleń jest ważna, ale mają oni do niej inne podejście.

Generacja Y dorastała w warunkach gospodarki wolnorynkowej. W związku z tym ma większe możliwości wyboru drogi zawodowej. Dużym atutem młodego

pokolenia jest umiejętność obsługi nowoczesnej technologii: komputera, Internetu, telefonu komórkowego, które stanowią nieodłączną częścią jego życia. Jednocześnie wykorzystywanie tej technologii w życiu codziennym powoduje problemy w kontaktach interpersonalnych. Dlatego młodzi pracownicy cenią sobie elastyczny czas pracy, pracę zdalną w domu, poprzez którą zachowują równowagę pomiędzy życiem a pracą (ang. *work- life balance*) [Mróz i in., 2017, s. 65]. Niewątpliwie nie jest to grupa łatwa do współpracy i zarządzania.

Młodzi ludzie często przeceniają swoje możliwości i ambicje przez co uważają, że pracodawca sam „zapuka do ich drzwi”. Nie szukają przyczyn niepowodzeń na tle zawodowym w swojej postawie, umiejętnościach i kwalifikacjach, lecz w złej sytuacji na rynku pracy. Według przeprowadzonych badań w ramach programu „*Start na rynku pracy*” ukazuje się pewne różnice pomiędzy oczekiwaniami młodych ludzi, a czekającą na nich rzeczywistością. Wyniki pokazują, że 75% studentów wiąże pracę ze swoim kierunkiem studiów; 30% uważa, że pracować będzie w dużej firmie; a 22% jeszcze nie ma pomysłu na życie. Paradoksalnie, być może bliżsi prawdy są ci ostatni. Młodzi ludzie często odznaczają się bierną postawą w zakresie aktywności zawodowej. Część z nich nie chce dodatkowo poszerzać kwalifikacji zawodowych oraz poszukiwać pracy, ponieważ woli swój czas poświęcić na rozrywki, będąc na utrzymaniu rodziców.

## 2. Metodyka badań

Do oceny wartości i oczekiwań przedstawicieli pokolenia Y wobec pracodawcy i pracy zastosowano metodę badań ankietowych z wykorzystaniem narzędzia kwestionariusza ankiety internetowej. Badanie zostało przeprowadzone w listopadzie 2018 roku. Objęto nim losowo wybrane osoby zaliczające się do pokolenia Y, tj. urodzone między 1980 a 2000 rokiem. W badaniu wzięły udział osoby studiujące na Politechnice Białostockiej w wieku 20-25 lat. Łącznie zebrano 100 wypełnionych ankiet.

Pytania zawarte w kwestionariuszu miały na celu uzyskanie odpowiedzi na pytania:

- Jakie są najważniejsze wartości w życiu młodych ludzi?
- Jakie są najważniejsze priorytety wyboru pracy przez przedstawicieli pokolenia Y?

## 3. Wyniki badań

Na pytanie dotyczące najważniejszych wartości w życiu pokolenia Y ankietowani mieli do wyboru osiem odpowiedzi, z których maksymalnie mogli wybrać trzy (tab. 2).

Tab. 2. Najważniejsze wartości w życiu przedstawicieli pokolenia Y

Najważniejsze wartości	Odpowiedzi [w %]
rozwój swoich pasji	84%
pieniądze	78%
rodzina	68%
przyjaźń	66%
rozrywka	57%
kariera	53%
poszerzanie wiedzy	49%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań własnych.

Dokonując analizy wyników można zauważyć, że wśród młodych ludzi najwyżej cenione były: rozwój swoich pasji i pieniądze. Najniżej ocenione wartości życiowe to: kariera oraz poszerzanie wiedzy. Takie wyniki badań można tłumaczyć młodym wiekiem badanych osób. Młodzi ludzie chcą dużo zarabiać i mieć czas na rozwój swoich pasji zamiast poszerzać wiedzę oraz zdobywać nowe kwalifikacje.

W kolejnym pytaniu zadaniem badanych było wskazanie najważniejszych priorytetów, którymi kierują się w wyborze miejsca pracy. Analizując otrzymane wyniki można wnioskować, iż kluczowymi oczekiwaniami były: wysokie zarobki, możliwość rozwoju osobistego oraz duże możliwości awansu/ kariery (tab. 3). Najmniej cenionym w wyborze pracy wśród pokolenia Y były zaś: dobry dojazd do pracy, dobra atmosfera w pracy, elastyczne godziny pracy, stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia.

Tab. 3. Priorytety w wyborze pracy przez przedstawicieli pokolenia Y

Priorytety wyboru pracy	Odpowiedzi [w %]
Wysokie zarobki	28%
Możliwość rozwoju osobistego	27%
Możliwość awansu/kariery	25%

Dobra atmosfera pracy	6%
Dobry dojazd do pracy	6%
Stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia	5%
Elastyczne godziny pracy	3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań własnych.

W poprzednich wynikach kariera zawodowa nie była aż tak istotna, ponieważ badanie obejmowało życiowe wartości, natomiast powyższe wyniki przedstawiają wartości odnoszące się do kryteriów wyboru pracy. W tym przypadku priorytetem są zarobki oraz kariera.

## **Podsumowanie**

Przeprowadzone badania potwierdziły, że pokolenie Y ceni sobie nie tylko wysokie zarobki oraz karierę zawodową, ale również rozwój swoich pasji, rodzinę oraz przyjaźń. Celem głównym artykułu było określenie oczekiwań i wartości wśród młodych ludzi pokolenia Y względem pracy i pracodawców. Przedstawiciele nowej generacji wymagają zmiany w podejściu do nich jako do pracowników i stosowania odmiennych od tradycyjnych metod motywowania. Pokolenie Y jest rozeznanie w nowych technologiach, dzięki temu ma szeroką sieć kontaktów oraz jest otwarte na ludzi i ma jasno określone cele. Można wywnioskować, że wie czego oczekuje od pracodawcy. Najbardziej zależy im na: wysokich zarobkach, możliwości rozwoju osobistego oraz jasno określonej ścieżki kariery zawodowej. Rynek pracy stawia przed nimi wiele wyzwań, z którymi muszą się uporać. Jeśli celem młodych ludzi jest posiadanie wysokich zarobków, muszą dążyć do wykazania umiejętności, jakie posiadają. Pokolenie nowej generacji powinno poszerzać swoją wiedzę oraz kwalifikacje zawodowe, aby przekonać pracodawców, że to właśnie ono jest godne podjęcia się danej pracy.

Biorąc pod uwagę charakterystyczne cechy pokolenia Y, można oczekiwać zmian na rynku pracy. Pracodawcy muszą się przygotować na: określenie indywidualnej ścieżki kariery zawodowej, atrakcyjne wynagrodzenia adekwatne do kwalifikacji pracowników, prowadzenie efektywnych szkoleń, uwzględnianie w pracy wartości rodzinnych oraz dostosowanie odpowiednich metod motywowania do indywidualnych potrzeb i preferencji pracowników.



## Literatura

1. Bergh J.V., Behrer M. (2012), tł. Michał Konewka, *Jak kreować marki, które pokocha pokolenie Y*, Wydawnictwo Edgard.
2. Kobylińska U., Kozłowski A., Rollnik-Sadowska E., Samul J. (2016), *Sytuacja osób młodych na rynku pracy w Województwie Podlaskim*, Politechnika Białostocka.
3. Kozek W. (2014), *Rynek pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
4. Moczydłowska J.M. (2018), *Organizacja inteligentna generacyjnie*, DIFIN, Warszawa.
5. Mróz B., Pawłowska A., Nieżurawska J., Wilczek A., Bubiak B., Jedlikowska D. (2017), *Szef X – Pracownik Y. Wyzwania w zarządzaniu pokolenia Y*, Wydawnictwo Texter.
6. Piątek W., Kobylińska U. (2018), *Oczekiwania pokolenia Y wobec rynku pracy na przykładzie Polski i Hiszpanii*, *Akademia Zarządzania* 2(2), s. 87-100.
7. *Pokolenie Y w natarciu*. (2016), European Youth Portal, [https://europa.eu/youth/node/35502\\_el](https://europa.eu/youth/node/35502_el), [09.05.2016]
8. Samul J., Kobylińska U., Rollnik-Sadowska E. (2018), *Postrzeganie kariery zawodowej na tle innych wartości. Młodzi na rynku pracy*, *Zarządzanie Zasobami ludzkimi* 1(120), s. 87-98.
9. Szydło J. (2017), *Differences between Values Preferred by Generations X, Y and Z*, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie* 18(3), s. 89-100.
10. Zardzewiały M., Palcar D., Świetlik W., Wiśniowska M., Lachowski T., Malec M. (2018), *Zajęcia zaczynamy z opóźnieniem, ale skończymy je wcześniej*, *Koncept. Magazyn Akademicki* 64, s.7-9.

## Generation Y - values and expectations regarding work and employer

### Abstract

Generation Y is a relatively new concept. In the perspective of the next decade, this is the main labour force. Many people pay attention to problems related to the management of employees of the young generation. In the opinion of many researchers, this is a well-educated generation, which is ambitious and presents many challenges. The purpose of this article is to diagnose the expectations of the Y generation in relation to potential entrepreneurs and the labour market. The research covered 100 students of the Białystok University of Technology representing the Y generation. A survey questionnaire was used

as a research tool. The research results show many similarities, but also differences in the expectations of young people in the labour market.

### **Keywords**

Y generation, Millennials, labour market